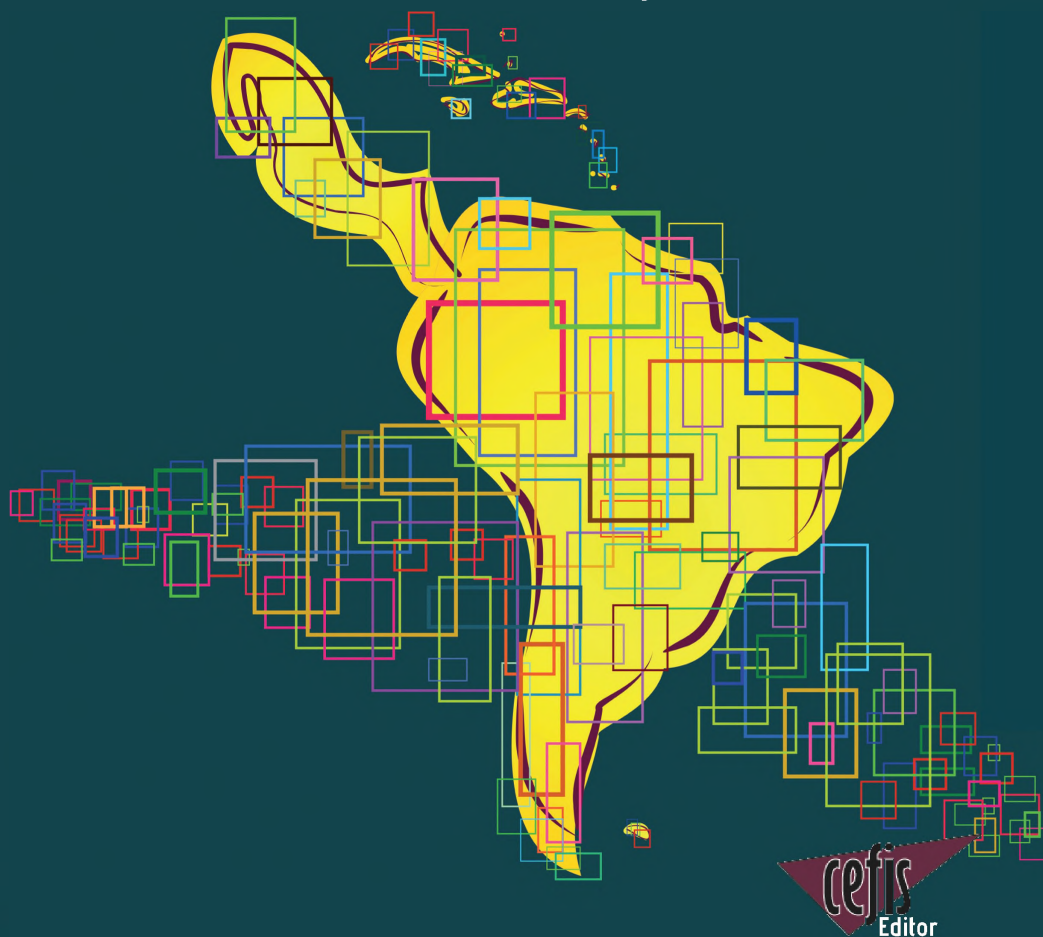


Coeditoras: Alicia Itatí Palermo y Ana María Pérez

Nuevos protagonistas en el contexto de América Latina y el Caribe



Nuevos protagonistas en el contexto de América Latina y el Caribe : I Congreso de la AAS / Marcelo Arnold Cathalifaud ... [et al.] ; compilado por Alicia Itati Palermo ; Ana María Pérez. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CEFIS-AAS, 2016.
Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-46176-0-6

1. Ciencias Sociales y Humanidades. I. Arnold Cathalifaud, Marcelo
II. Palermo, Alicia Itati, comp. III. Pérez, Ana María , comp.
CDD 301



1° Congreso de la
Asociación Argentina de Sociología

**“Nuevos protagonistas
en el contexto de América
y el Caribe”**

PRE ALAS Chaco,
Encuentro Preparatorio
Congreso ALAS COSTA RICA 2015

29, 30 y 31 de Octubre de 2014. Resistencia (Chaco).

EDITORAS

Alicia Itatí Palermo
Ana María Pérez

COORDINADORAS

Marina Campusano
Cyntia Nuñez

COLABORADOR

Francisco Nicolás Favieri

MESA 12 – PONENCIA 1



Propuesta metodológica para abordar la relación trabajo precario y desigualdad social en las áreas urbanas deficitarias críticas del Gran Resistencia", Chaco (Argentina)

Mónica Inés Cesana Bernasconi

Introducción

Este trabajo tiene como objeto la identificación de indicadores de desigualdad social en términos de condiciones de empleo, a partir de un enfoque multidimensional de esa desigualdad y desde una mirada sociocrítica sobre la realidad de los sujetos beneficiarios de las políticas públicas nacionales de empleo de la última década.

Como expresa Urtizberea, FE (2012) el sistema de subsidios sociales ha existido desde siempre en Argentina, o al menos hace varias décadas, pero los planes sociales –como los conocemos hoy en día– surgen a partir de los años 90', y se profundizan hacia el 2002, a partir de la crisis de diciembre de 2001.

Precisamente por ello, toma relevancia, y nos interesa enfocarnos en este fenómeno que caracteriza a la realidad de un importante sector de nuestra sociedad económicamente activa, que incluye al sector informal (ilegal, aunque no ilícito) de la economía, en cuanto a su relación con el mercado de trabajo del espacio geográfico de las áreas urbanas deficitarias críticas (en adelante, AUDC) del Gran Resistencia, Chaco, Argentina.

Buscamos identificar algunas dimensiones cuali y cuantitativas relevantes que nos permitan interpretar el impacto de esas políticas sobre dicha población, y medir sobre la misma el cumplimiento de sus objetivos, en términos precisos de integración y protección social del trabajador, el afianzamiento de su identidad y

la mejora en su calidad de vida en su territorio, como emergentes que pueden ser complementados y revelarse, como propone Urtizberea (2012), interpelando a los beneficiarios de dichos planes, a saber: características socioambientales, identidad laboral, saberes previos, fuerza motivacional, dinámica organizacional y vinculación con la Agencia de empleo. (Urtizberea, FE; 2012: 146-155)

Para ello, delimitamos territorialmente su hábitat dentro de las AUDC, espacio éste que responde a un recorte territorial con características distintivas dentro de la ciudad y, como lo expresan estudios previos desarrollados dentro del IIDVi – FAU- UNNE (Barreto, M; 2010; Benítez, MaA; 2003 y 2012), que comporta una trayectoria particular de conformación e historias que le son propias y que está dado, en algunos casos, por procesos de ocupación ilegal de la tierra, en otros, por procesos de urbanización y edificación de viviendas otorgadas por el Estado Municipal.

En efecto, esta definición conceptual que denominamos AUDC no nos pertenece, sino que fue desarrollada por el equipo de investigación del IIDVi – FAU- UNNE, que dirige el Dr. Arq. Miguel Barreto, PI CS1201 "Cuantificación y tipificación de las áreas urbanas deficitarias críticas para la intervención social del Gran Resistencia". Nuestro proyecto, PI C007 "Hábitat y desigualdad social. Antropología de las áreas deficitarias críticas (AUDC) en el AMGR", dirigido por la Mgter. Ma. Andrea Benítez, se vincula a dichos estudios y propone el abordaje del hábitat desde una perspectiva antropológica para interpretar la desigualdad social bajo un enfoque multidisciplinar.

Por tanto, esta expresión AUDC alude a un recorte territorial que contiene un entramado de relaciones sociales históricas devenidas de procesos diversos pero que, a pesar de ello, comparten rasgos comunes, por ejemplo, la segregación socioespacial del tipo de viviendas, el fuerte déficit en cuestiones de infraestructura, de equipamiento urbano y de problemáticas ambientales, entre otros, y como el que proponemos estudiar en este momento, vinculadas a la cuestión del empleo (o, por el contrario, el desempleo).

En este trabajo, proponemos una estrategia para identificar indicadores que permitan evidenciar el impacto de las políticas públicas de empleo en nuestro mercado laboral, especialmente: el Seguro de capacitación y empleo, Jóvenes con más y mejor trabajo y Promoción del empleo independiente.

Tengamos en cuenta que este estudio se desarrolla dentro del contexto de una década de políticas públicas de empleo (2003-2013) dispuestas por el gobierno na-

cional y que, en sus orígenes, tienen como antecedente más inmediato el Plan Jefes y Jefas de Hogar, dispuesto por el gobierno del Dr. Duhalde como un instrumento para apaliar la crisis económica y financiera de Argentina, en el año 2002. También es cierto que, en su evolución, los siguientes planes proponen otros objetivos, como mejorar el nivel de empleabilidad (léase disminuir los indicadores de desempleo), y están orientados de manera más específica a distintos tipos de beneficiarios.

En ese sentido, buscamos discutir sus logros en términos de inclusión social, por ejemplo, mediante el afianzamiento de su identidad, la protección social del beneficiario y su familia, es decir, la mejora integral en su calidad de vida dentro de las áreas urbanas deficitarias críticas (en adelante, AUDC) del Gran Resistencia.

Éstos, que son algunos de los indicadores que proponemos, surgen de la consideración de variables de mercado comúnmente aceptados para medir el nivel socioeconómico de la población y dan cuenta de aspectos significativos para analizar su impacto en términos de calidad de vida sobre la población beneficiaria, tales como: el acceso al crédito y al sistema de cobertura de salud, sistema de educación, tipo de empleo, tipo de relación laboral, entre otros.

Claro está, es un enfoque económico de la desigualdad social dentro de un territorio y contexto social signado, por un lado, por el desempleo y, por el otro, por un alto nivel de empleo público a nivel local.

Pensamos que nuestra indagación nos orientará a obtener, una respuesta positiva y alentadora a nuestro problema de investigación, a saber: ¿en qué aspectos pudo o no haber mejorado cada uno de estos programas la calidad de vida de sus habitantes? En términos contables, obtener un balance positivo, de verificarse el aumento de la tasa empleo; pero, mejor aún, si en términos sociales, pudiéramos calificar su impacto, por ejemplo, en términos y relaciones de: cobertura de salud, niveles de educación, y otros aspectos sociales más o igualmente significativos al enfoque tradicional y hegemónico de la economía, centrado el nivel de ingresos.

Nuestro enfoque sobre la dimensión socioeconómica de las AUDC

En este trabajo nos proponemos analizar la dimensión socioeconómica de las AUDC a partir de una mirada sociocrítica de la desigualdad social, la que ocurre en relación al mercado de trabajo, y que nos permitirá integrar la perspectiva de los bene-

ficiarios de estos planes de empleo nacionales a la discusión ya instalada tanto en los ámbitos sociales, políticos, científicos-académicos, sobre el impacto que tienen estas políticas públicas en relación a la creación y/o reproducción de formas de vida individual y socialmente deficitarias.

Uno de los impactos que proponemos analizar y discutir es el "trabajo precario", desde la perspectiva de la inclusión social del trabajador, afianzamiento de su identidad, protección social y estabilidad laboral, entre otros. Para ello, proponemos analizar y discutir la noción "trabajo precario" (Neffa, Oliveri, Persia, Truco.; 2010) como una dimensión que profundiza la desigualdad social y deteriora su calidad de vida en el tiempo, por ejemplo, por oposición entre dos conceptos: el trabajo digno y el trabajo deficitario.

En este sentido, sugerimos evaluar en este estudio la inclusión de algunas dimensiones que entendemos nos van a permitir visibilizar las diferencias entre uno y otro tipo de trabajo, por ejemplo, descomponiendo las "condiciones y ambiente de trabajo" (CyMAT), en torno a las diferentes formas de empleo adoptadas por estas políticas públicas, por ejemplo, en relación a la estabilidad laboral del trabajador, autonomía del trabajador, nivel de capacitación, horarios de trabajo, sistemas de compensaciones, licencias, entre otros.

La pregunta relevante en esta dimensión del problema sería: ¿A qué tipo de empleo acceden los beneficiarios de estos planes? ¿Cuáles son los derechos de los que gozan en cuanto a vacaciones y otros tipos de licencias? ¿Qué tipo de cobertura de salud reciben mediante su empleo?

En esta presentación queremos debatir si estas dimensiones que presentamos son descriptores, o no, de mejores condiciones de trabajo según el tipo de empleo y, en general, en términos de calidad de vida.

Las políticas públicas y los planes de empleo: exposición de sus objetivos

La implementación de políticas públicas de empleo creemos que coloca en el centro de la escena una vez más la discusión sobre el *laissez-faire* o la intervención del Estado en el mercado.

En el caso de la política pública de los últimos 10 años el camino ha sido este

último y reaviva el debate sobre su validez y eficacia. Después de la crisis política y económica argentina del 2001 sobrevino el problema del desempleo en Argentina, y desde el año 2003 se ha mantenido, aunque profundizado, la actual política de un Estado benefactor frente a esta problemática económica y social. La constante fluctuación de los mercados, con periodos de falta de creación de fuentes de trabajo, proceso que actualmente se está profundizando no solo porque no se abren nuevas empresas, sino también porque el factor humano está siendo reemplazado por las máquinas en los puestos de trabajo, particularmente en aquellas actividades cada vez más automatizadas.

Jacques Charmes (2012: 87) presenta un enfoque interesante para discutir esto, particularmente en el sector informal, la conjunción de tres paradojas, a saber: la paradoja de la definición y la medición del problema; la paradoja del reconocimiento del fenómeno por parte del Estado; finalmente, la paradoja de la intervención.

Nos enfocaremos en este punto sobre la tercera, porque las anteriores ya las discutimos anteriormente más arriba, y citamos la pregunta que nos formula su autor "¿por qué intervenir a favor de los agentes económicos cuyo dinamismo está comprobado? ¿Qué es lo que se busca entonces? ¿Hacer crecer ese dinamismo o más bien reorientarlo hacia una dirección más oficial?" (Charmes, J; 1992: 88). Y agregamos, ¿con qué objetivos?, ¿acaso para ordenar el sector informal? O más bien, ¿para dirigirlos para algunos objetivos más específicos?

Cabe esperar que estas políticas puedan desincentivar la promoción de iniciativas privadas para la promoción y creación de empleo si no se asocian adecuadamente con políticas de promoción de empleo del sector beneficiario en las empresas.

A su vez, la promoción del crédito debe acompañar las medidas a implementar, por ejemplo, mediante la promoción de las tasas de interés o la flexibilización de los requisitos para acceder a ellos. (Charmes, J; 1992: 95), cuidando y evitando que estas medidas distorsionen las condiciones del mercado financiero y evitando que los empresarios tengan que recurrir a fuentes financieras usureras que terminen disminuyendo nuevamente su poder adquisitivo.

Nótese, sin embargo, que frente a estos bajos costos para el equipamiento y otras inversiones, Charmes (1992) señala algunas consecuencias: "los riesgos de

sobreequipamiento (...), el bajo costo del dinero tiende a elevar el grado de intensidad del capital en las inversiones, (...) productividad artificial (...) repetitividad de los proyectos, todos estos son elementos de las políticas que se traducen en una exacerbación de las competencias sectoriales o locales y también en resultados inciertos respecto a la creación de empleos".

Sin embargo, encontramos una vía media, donde la educación y formación profesional pueden mejorar las perspectivas de empleo, por lo tanto pensamos que toda política pública de empleo que incluya estas previsiones pueden aguardar también obtener resultados positivos o más alentadores que aquéllas que no lo hayan considerado.

- *Jóvenes con más y mejor empleo (Resolución 497/08 MTEySS)*

Este programa tiene por objeto "generar oportunidades de inclusión social y laboral de los y las jóvenes a través de acciones integradas que les permitan identificar el perfil profesional en el cual deseen desempeñarse, finalizar su escolaridad obligatoria, realizar experiencias de formación y/o de prácticas calificantes en ambientes de trabajo, iniciar una actividad productiva de manera independiente o insertarse en un empleo" (art. 1°).

El programa contempla como acciones principales la inducción de los jóvenes, entre 18 y 24 años de edad, al mundo del trabajo y pasando previamente, como requisito ineludible para ello, por la certificación de los estudios primarios y secundarios, según corresponda. Ambos ejes del programa se consideran estratégicos para el cumplimiento de sus objetivos. Las demás estrategias ya tienen estrecha relación con la inserción de los jóvenes al mercado de trabajo, entre algunas de ellas, las prácticas calificantes en el sector privado o público, y la certificación de competencias laborales.

- *Seguro de capacitación y empleo (Resolución 336/2006 MTEySS)*

Este programa fue lanzado en el año 2006 surge como una continuidad para la inclusión de los beneficiarios del Plan Jefes y Jefas de Hogar, que fue prorrogado hasta diciembre del mismo año. Era opcional que se incluyeran en él dichos beneficiarios y podían incorporarse otras personas beneficiarias de otros planes sociales y desocupadas que cumplieran los requisitos que fijara la reglamentación.

- *Promoción del empleo independiente (Resolución 502/2006 MTEySS)*

Este programa promueve que los trabajadores desocupados generen sus propios emprendimientos para producir bienes y/o servicios o mejoren los que poseen con

el objetivo de que tengan trabajo. Se financia el capital inicial con \$15.000 por participante y, además, se apoya con asistencia técnica para instalar el emprendimiento.

Este programa, iniciado en el año 2004, apoya la inserción laboral sin relación de dependencia en emprendimientos productivos autónomos, familiares o asociativos.

Recordamos que será el próximo paso de nuestro estudio analizar, mediante los indicadores de precariedad laboral propuestos, si los términos de estos programas resultaron o no suficientes para mejorar la inserción laboral de los sujetos destinatarios y su inclusión social, con impacto en la mejora en su calidad de vida.

Al efecto, cabe citar y cuestionarse sobre el significado de los datos que nos brinda el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación brinda, por ejemplo, respecto a que en algunas regiones de nuestro país hay más del 30% de la población que accedió al segundo programa citado y que, además, constituye la mayor tasa de "empleo" después del empleo público.

Hacia una identificación de los indicadores de precariedad laboral

En este caso, proponemos discutir esta estrategia cualitativa como enriquecedora respecto al análisis estrictamente cuantitativo que nos podrían proporcionar las estadísticas provenientes de las Encuestas de Indicadores Laborales (EIL) para la medición de la evolución del empleo registrado del sector privado en los principales centros urbanos.

Estos indicadores, que si bien son de fácil acceso, tienen el riesgo de que si nos se los interpreta adecuadamente contienen un nivel de generalidad que puede resultar perverso para revelar las distintas realidades sociales, e inclusive, de éstas entre los distintos centros urbanos y sus desigualdades, en nuestro caso, dentro de las AUDC.

Lo perverso es enmascarar, por ejemplo, la realidad del empleo privado en los distintos centros urbanos. Citemos un caso, la tasa de movilidad de mano de obra según modalidad de contratación, en el Gran Resistencia, en empresas de 5 o más trabajadores.

Observamos en el Cuadro I que, mensualmente en el periodo entre sep/08 y

sep/13, la "tasa de entrada" de trabajadores a ese mercado laboral casi siempre se muestra superior en los contratos de duración determinada respecto de los contratos de duración indeterminada. Esta diferencia alcanza a superar, en algunos meses, hasta 11 veces entre uno y otro tipo de modalidad de contratación (sep/08).

Cuadro 1. Tasa de Entrada. Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores. Gran Resistencia. Periodo Sep/08- Sep/13

Mes/Año	Tasa de entrada	Contrato de duración indeterminada de personal propio	Contrato de duración determinada de personal propio	Personal de Agencia
Sep/08	6,3	6,1	12,2	0,0
Sep/09	3,3	3,0	8,7	0,0
Sep/10	2,2	2,4	0,9	0,0
Sep/11	1,7	1,7	1,3	0,0
Sep/12	2,4	2,2	7,3	0,0
Sep/13	3,1	3,1	2,6	0,0

Fuente: elaboración propia en base a Tabla 5. Encuesta de Indicadores Laborales. MTySS

Pensamos que esto constituye una evidencia del trabajo precario en este mercado, por cuanto, lo esencial a su concepto está justamente dado por la cuestión de la inseguridad en el empleo e inestabilidad laboral, el tipo de relación salarial y, que además, pueden estar presentes tanto en el trabajo registrado como en el no registrado, y en el sector formal como el no formal de la economía.

Asimismo, si analizamos un sector de actividad como la construcción, que es un típico ejemplo del tipo de contratación por tiempo determinado es también, a su vez, el sector donde predomina una población que, en el mejor de los casos, ha completado sus estudios primarios.

A su vez, si observamos la "tasa de salida" entre ambos tipos de contratación, dentro del mismo periodo, evolucionó disminuyendo su brecha entre uno y otro tipo de empleo, de tiempo determinado e indeterminado.

Cuadro 2. Tasa de salida. Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores. Gran Resistencia. Periodo Sep/08- Sep/13

Mes/Año	Tasa de salida	Contrato de duración indeterminada de personal propio	Contrato de duración determinada de personal propio	Personal de Agencia
Sep/08	4,8	4,4	14,6	0,0
Sep/09	2,7	2,8	0,5	0,0
Sep/10	1,9	2,0	0,9	0,0
Sep/11	1,4	1,2	3,8	0,0
Sep/12	1,6	1,6	2,7	0,0
Sep/13	3,1	3,0	4,5	0,0

Fuente: elaboración propia en base a Tabla 5. Encuesta de Indicadores Laborales. MTySS

Esto nos lleva a cuestionarnos si este comportamiento del mercado de trabajo se debe a que efectivamente, y como pensamos, los períodos de prueba en estos empleos, por tiempo determinado, se han extendido (prorrogado) y/o se han ido acomodando a las diferentes modalidades de contratación que ofrece la legislación vigente, bajo el velo de una posible reestructuración de las empresas y la pretendida flexibilización laboral.

Este cuestionamiento nos obliga a reforzar el trabajo con una nueva hipótesis, es decir, examinar bajo el supuesto de una relación entre políticas públicas de empleo, precariedad laboral y desigualdad social, su relación o sostenimiento como consecuencia de las formas de contratación, como dimensión de las condiciones y ambiente de trabajo que caracterizan a nuestro mercado laboral. Por tanto, a las dimensiones previamente identificadas, en el punto anterior, proponemos incluir la "modalidad de contratación" y combinarlas en nuestro sistema de indicadores.

Al análisis de estos valores se suman, para reforzar nuestra discusión y, respecto al mismo periodo, por un lado, el comportamiento creciente de la "tasa de rotación" y, por el otro, el comportamiento decreciente de la "tasa de reemplazo" y la aparición de registros en los valores que representan las tasas de contratación a través de agencias, en "personal de agencias", tanto para las tasas de rotación como de reemplazo, antes citadas.

Cuadro 3. Tasa de rotación. Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores. Gran Resistencia. Periodo Sep/08- Sep/13

Mes/Año	Tasa de rotación	Contrato de duración indeterminada de personal propio	Contrato de duración determinada de personal propio	Personal de Agencia
Sep/08	5,6	5,3	13,4	0,0
Sep/09	3,0	2,0	4,6	0,0
Sep/10	2,1	2,2	0,9	0,0
Sep/11	1,6	1,5	2,5	0,0
Sep/12	2,0	1,9	5,0	0,0
Sep/13	3,1	3,1	3,6	0,0

Fuente: elaboración propia en base a Tabla 5. Encuesta de Indicadores Laborales. MTySS

Cuadro 4. Tasa de reemplazo. Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores. Gran Resistencia. Periodo Sep/08- Sep/13

Mes/Año	Tasa de rotación	Contrato de duración indeterminada de personal propio	Contrato de duración determinada de personal propio	Personal de Agencia
Sep/08	2,5	2,1	10,9	0,0
Sep/09	1,2	1,3	0,9	0,0
Sep/10	0,9	1,0	0,3	0,0
Sep/11	0,8	0,9	0,1	0,0
Sep/12	1,0	0,8	2,7	0,0
Sep/13	1,1	1,1	1,1	0,0

Fuente: elaboración propia en base a Tabla 5. Encuesta de Indicadores Laborales. MTySS

Discusión y consideración de nuevas dimensiones para estudiar la precariedad laboral

A partir de lo anterior, vamos a coincidir con Neffa et al (2010) en que en los periodos de crisis y bajas en la producción, con consecuente disminución de las tasas de ganancias, las empresas presionan a los gobiernos de turno para conseguir formas

laborales de contratación que les permitan disminuir sus costos fijos, principalmente el costo de la mano de obra, recurriendo a modalidades de subcontratación (contratos por tiempo determinado) y/o tercerización de actividades (contratos por agencias).

Estas fluctuaciones en los indicadores se agravan si se abren por sectores y en conjunción a indicadores en niveles de actividad, pero en general, estas modalidades de contratación enmascaran la precariedad laboral de los trabajadores que son contratados conforme las mismas, por un lado, porque el empresario deslinda las responsabilidades de la protección social de sus empleados y sus familias y, por el otro, porque facilita las condiciones de inestabilidad laboral y el deterioro de su calidad de vida debido a que esta situación, de mantenerse en el tiempo, profundiza la desigualdad social de gozar de un trabajo con condiciones y ambiente de trabajo digno.

En particular, advertimos sobre la importancia de analizar más profundamente estos impactos que suponemos se pueden estar produciendo con las políticas de empleo público, y proponemos que su abordaje sea multidimensional e interdisciplinario, tal que nos permita interpretar más equitativamente la situación socioeconómica de los habitantes de las AUDC del Gran Resistencia que pudieran ser beneficiarios de dichas políticas.

Por lo dicho, proponemos desarrollar el análisis de otros indicadores que podrían aplicarse en el futuro para complementar el análisis cuantitativo precedente. Nos proponemos su instrumentación en una encuesta a aplicar a la población de beneficiarios de estos planes de empleo que habitan las AUDC del Gran Resistencia.

La encuesta en hogares

Como señala Charmes (1992: 78) "Las encuestas de hogares cuyo objetivo principal sea la captación de actividades informales, son poco numerosas." Sin embargo, sugiere el mismo autor, son la mejor estrategia para captar la realidad de la población afectada por ese tipo de actividades, y constituyen la "solución ideal".

En el mismo sentido, es el método más efectivo para comprender la complejidad de este fenómeno que se traduce entre alguna o varias de las siguientes alternativas:

- a) El autoempleo o microemprendimientos en pequeñas empresas unipersonales o familiares.
- b) El trabajo a domicilio.
- c) El trabajo ambulante o callejero.
- d) El trabajo clandestino no declarado por el empleador.
- e) La pluri-actividad.

Claro está, que la instrumentación de la encuesta requiere de una preparación sistemática previa y que se ejecute por etapas, y para obtener los datos e identificar a la población beneficiaria se recurrirá a las oficinas de empleo municipal, o bien, provincial que administren la implementación de estos planes a nivel local.

Jacques Freyssinet (Neffa, JC en: Charmers, J; 1992: VIII) se refiere al sector informal como "sala de espera" o "parking", que funcionarían hasta que se den las condiciones para entrar en el sector formal de la economía. Cabe preguntarnos si acaso es esa también la función de estas políticas públicas de empleo.

Aún así, entendemos que estas condiciones permitirían que, como sostiene Castel (1998), cuanto más importante es la precariedad mayores son los riesgos de las rupturas sociales y familiares, la reducción de la sociabilidad, la pérdida de identidad y el consiguiente deterioro de las condiciones de vida.

En dicho sentido, buscaremos revelar otros emergentes de la precariedad laboral y así contribuir a otros estudios sobre el mercado de trabajo, tomando categorías como las que proponen algunos de ellos, tales como: posibilidades de acceso al crédito – dónde se toman los mismos y bajo qué condiciones se obtienen- (Charmes, J; 1992), construcción de colectivos de trabajo – afiliación a gremios de actividades profesionales- y poder de negociación, ambos desde la construcción del sentido intersubjetivo de sus propios actores, y dentro del anclaje de las áreas urbanas deficitarias críticas, en particular, del Gran Resistencia.

Reflexiones finales sobre los posibles impactos que potencialmente podrían revelar nuestros indicadores

Fue nuestro objetivo analizar posibles indicadores para revelar el impacto de los planes de empleo sobre sus beneficiarios, en términos no excluyentes y desde su percepción en relación a su estabilidad laboral, identidad, protección e inclusión social, y siguiendo como interrogante: ¿en qué aspectos pudo o no haber mejorado

cada uno de estos programas la calidad de vida de sus habitantes?

Hablamos de desigualdad en cuanto al entramado de diferentes posibilidades de estos sujetos de penetrar en la estructura del mercado formal y, así, de acceder a la protección social en condiciones dignas de empleo, que signifiquen estabilidad laboral y una mejora significativa en su calidad de vida, por oposición al trabajo deficitario.

La soñada flexibilidad laboral y la irrestricta masa de planes de empleo derramada sobre la sociedad, según muestran las cifras del Anexo II, si bien el número de personas participando de estos planes ha venido creciendo, es muy baja la relación entre estas cifras y el número de personas que han logrado su inserción laboral asalariada asistida, o bien, en los emprendimientos productivos individuales y asociativos asistidos.

Observando las cifras del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social, en el Resumen de Acciones de la Secretaría de Empleo (Anexo II), en el total país entre 2003-2012, la masa de beneficiarios de estos planes viene creciendo exponencialmente, por lo tanto, es de imaginar que estas políticas han llegado para instalarse, antes que para constituirse en "salas de espera", y por ello se torna aún más relevante seguir profundizando nuestra investigación.

Bibliografía

- Barreto, M (2010) El concepto de "hábitat digno" como meta de una política integral de áreas urbanas deficitarias críticas, para la integración social desde los derechos humanos. Revista INVI N°69/mayo 2010/Volumen N°25: 161-187.
- Benítez, A (2003) Movimientos sociales y expansión urbana: las ocupaciones de tierra en la ciudad de Resistencia, Chaco. Cuaderno Urbano. Espacio, Cultura y Sociedad n°3 EDIUNNE/ Nobuko .Bs.As. Arg.
- Benítez, A (2012) Signos de la desigualdad en la ciudad. Una aproximación desde el Área metropolitana del Gran Resistencia (AMGR), Chaco, Arg. En Gadea, C; Bica de Melo, L. y Lopes, J. (org.) (2012) Periferias, Territorios e saberes. Ed. OIKOS. Sao Leopoldo Brasil.
- Benítez, A; Cesana Bernasconi, M; Puntel, L (2013) Abordaje multidimensional de la relación entre hábitat y desigualdad social en el área metropolitana del Gran Resistencia. VII Jornadas Nacionales de Investigadores, CEUR – CONICET. 12 y 13 de septiembre de 2013.

Inédito.

- Bourdieu, P (2012) La distinción: criterio y bases sociales del gusto. Traducción de Ma. Del Carmen Ruiz de Elvira. Buenos Aires: Aguilar Altea, Taurus, Alfaguara.
- Charmes, J (1992) El empleo en el sector informal. Hvmantitas: Buenos Aires, Argentina.
- Hessel, S; Morin, E (2013) El camino de la Esperanza: una llamada a la movilización cívica. Paidós: Buenos Aires, Argentina.
- Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social (2008) Resolución Ministerial 497/08. Jóvenes con más y mejor trabajo. Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/programajovenes/Res_MTEySS_497-2008_Jovenes_con_Mas_y_Mejor.pdf
- Neffa, JC (1995). Las CyMAT: presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa. Serie CyMAT. CEIL, PIETTE- CONICET: Buenos Aires, Argentina.
- Neffa, JC (dir.); Oliveri, ML; Persia, J; Trucco, P (2010) Empleo, desempleo y políticas de empleo. 1° Número Primer Trimestre 2010. CEIL, PIETTE – CONICET: Buenos Aires, Argentina.
- Urtizberea, FE (2012) Un plan para volver... Condicionamientos y potencialidades de los beneficiarios de planes sociales, en pos de su reinserción laboral. En: Revista de investigaciones y aplicaciones en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Año 2. N° 2. EUDEBA: Buenos Aires, Argentina.
- Wacquant, L (2013) Los condenados de la ciudad: Gueto, periferias y Estado. 2° Edición- Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

Anexos

- Anexo I – Tabla 8.5 Gran Resistencia. Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. Periodo Sep/08 a Mar/14.
- Anexo II – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Resumen de acciones de la Secretaría de Empleo. Periodo 2003- 2012. Informe al 09/06/2014.
- Anexo III – Cuestionario para relevar cuestiones deficitarias de empleo en las AUDC, Chaco (Argentina).

Anexo I

TABLA 8.5 | GRAN RESISTENCIA | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores.

Periodo	sep.08	oct.08	nov.08	dic.08	ene.09	feb.09	mar.09	abr.09
Tasa de entrada^{1/}	6,3	5,0	3,9	3,3	8,0	3,2	3,2	2,4
Personal propio	6,3	5,0	3,9	3,3	8,0	3,2	3,2	2,4
Contrato duración indeterminada	5,1	4,6	3,6	2,6	7,9	2,9	2,8	2,0
Contrato duración determinada	12,2	11,8	6,4	12,4	9,4	6,6	11,0	8,9
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de salida^{2/}	4,8	3,8	4,5	6,7	3,1	3,6	4,3	3,8
Personal propio	4,8	3,8	4,5	6,7	3,2	3,6	4,3	3,8
Contrato duración indeterminada	4,4	3,7	4,2	6,3	3,0	3,2	3,8	2,6
Contrato duración determinada	14,6	5,7	10,8	15,2	4,7	8,9	13,2	22,7
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de rotación^{3/}	5,6	4,4	4,2	6,0	5,6	3,4	3,8	3,1
Personal propio	5,6	4,4	4,2	6,0	5,6	3,4	3,8	3,1
Contrato duración indeterminada	5,3	4,1	3,9	5,4	5,5	3,1	3,3	2,3
Contrato duración determinada	13,4	8,8	9,6	13,8	7,1	7,7	12,1	15,8
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de reemplazo^{4/}	2,5	1,9	1,8	2,0	1,6	1,5	1,6	1,3
Personal propio	2,5	1,9	1,8	2,0	1,6	1,5	1,6	1,3
Contrato duración indeterminada	2,1	1,8	1,7	1,6	1,3	1,2	1,2	0,8
Contrato duración determinada	10,9	3,9	3,4	7,8	3,3	4,6	6,2	6,2
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Composición de las altas (en porcentaje)								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personal propio	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contrato duración indeterminada	83,4	86,3	87,4	75,8	91,9	86,7	81,5	77,0
Contrato duración determinada	6,6	13,7	12,6	24,2	0,1	13,3	18,5	23,0
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Composición de las bajas (en porcentaje)								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personal propio	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contrato duración indeterminada	89,6	91,3	86,1	88,9	88,6	83,8	83,1	63,0
Contrato duración determinada	10,4	8,7	13,9	11,1	10,4	16,2	16,9	37,0
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Notas:

- 1/ Proporción de altas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.
- 2/ Proporción de bajas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.
- 3/ Promedio simple entre la tasa de entrada y la de salida.
- 4/ Proporción de ingresos de personal a nivel de empresas que sustituyen una cantidad equivalente de personal desvinculado. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin.

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales, MTEySS.

Anexo I

TABLA 8.5 | GRAN RESISTENCIA | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores.

Periodo	may-09	jun-09	jul-09	ago-09	sep-09	oct-09	nov-09	dic-09
Tasa de entrada¹⁾	2,2	3,0	2,6	3,3	3,3	3,1	3,5	1,7
Personal propio	2,2	3,0	2,6	3,3	3,3	3,1	3,6	1,7
Contrato duración indeterminada	1,8	2,4	2,3	2,5	3,0	2,9	3,2	1,2
Contrato duración determinada	0,9	13,0	7,4	18,2	0,7	6,6	7,5	8,4
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,1	0,0	0,0
Tasa de salida²⁾	3,0	3,2	3,9	4,1	2,7	2,2	2,6	1,9
Personal propio	3,0	3,2	3,9	4,1	2,7	2,2	2,4	1,9
Contrato duración indeterminada	2,6	2,8	3,7	3,6	2,8	1,9	2,3	1,5
Contrato duración determinada	9,2	9,3	6,6	12,2	0,5	6,3	4,1	7,9
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,3	0,0
Tasa de rotación³⁾	2,6	3,1	3,3	3,7	3,0	2,7	3,0	1,8
Personal propio	2,6	3,1	3,3	3,7	3,0	2,7	3,0	1,8
Contrato duración indeterminada	2,2	2,6	3,0	3,0	2,9	2,4	2,8	1,4
Contrato duración determinada	9,0	11,6	7,0	16,2	4,6	6,4	5,6	3,1
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1	2,1	0,0
Tasa de reemplazo⁴⁾	1,2	1,4	1,3	1,5	1,2	1,4	1,7	1,2
Personal propio	1,2	1,4	1,3	1,5	1,2	1,4	1,7	1,2
Contrato duración indeterminada	0,9	1,0	1,1	1,1	1,3	1,0	1,6	0,7
Contrato duración determinada	5,7	7,5	3,6	8,1	0,3	4,4	3,8	6,5
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Composición de las altas (en porcentaje)								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personal propio	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	99,4	100,0	100,0
Contrato duración indeterminada	77,9	74,3	81,4	71,9	86,8	83,6	83,7	66,0
Contrato duración determinada	22,1	25,7	18,6	28,1	14,2	15,8	16,3	34,0
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0
Composición de las bajas (en porcentaje)								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personal propio	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	99,1	100,0
Contrato duración indeterminada	83,1	83,6	89,1	84,9	99,1	78,9	86,3	71,3
Contrato duración determinada	16,9	16,4	10,9	15,1	0,9	21,1	12,8	28,7
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0

Notas:

- 1/ Proporción de altas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.
- 2/ Proporción de bajas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.
- 3/ Promedio simple entre la tasa de entrada y la de salida.
- 4/ Proporción de ingresos de personal a nivel de empresas que sustituyen una cantidad equivalente de personal desvinculado. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes.

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales, MTEySS.

Anexo I

TABLA 8.5 | GRAN RESISTENCIA | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores.

Periodo	ene-10	feb-10	mar-10	abr-10	may-10	jun-10	jul-10	ago-10
Tasa de entrada¹	4,1	2,4	2,8	2,5	1,3	1,4	1,6	3,8
Personal propio	4,1	2,4	2,9	2,9	1,3	1,4	1,9	3,8
Contrato duración indeterminada	3,9	2,1	2,5	2,7	1,2	1,4	1,8	3,9
Contrato duración determinada	7,6	6,3	9,2	6,8	2,1	2,1	2,9	2,7
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de salida²	1,6	2,4	4,3	2,7	2,1	0,9	1,5	1,1
Personal propio	1,6	2,4	4,3	2,7	2,1	0,9	1,5	1,1
Contrato duración indeterminada	1,6	2,0	4,4	2,7	2,2	1,0	1,5	1,2
Contrato duración determinada	2,3	8,0	3,8	3,6	0,5	0,4	2,9	0,6
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de rotación³	2,8	2,4	3,6	2,8	1,7	1,2	1,7	2,5
Personal propio	2,9	2,4	3,6	2,8	1,7	1,2	1,7	2,5
Contrato duración indeterminada	2,8	2,1	3,4	2,7	1,7	1,2	1,6	2,5
Contrato duración determinada	4,8	6,6	6,5	4,7	1,3	1,3	2,4	1,6
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de reemplazo⁴	0,9	1,4	1,2	1,5	0,3	0,4	0,4	0,6
Personal propio	0,9	1,4	1,2	1,5	0,3	0,4	0,4	0,6
Contrato duración indeterminada	0,8	1,2	1,2	1,4	0,3	0,3	0,4	0,7
Contrato duración determinada	1,7	3,7	1,1	2,3	0,0	0,0	0,5	0,0
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Composición de las altas (en porcentaje)								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personal propio	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contrato duración indeterminada	91,9	83,1	81,7	86,6	88,4	89,6	88,5	95,4
Contrato duración determinada	8,1	16,9	18,3	13,2	11,6	10,4	11,5	4,6
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Composición de las bajas (en porcentaje)								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personal propio	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contrato duración indeterminada	93,9	75,0	95,0	91,5	98,3	96,6	90,5	96,5
Contrato duración determinada	6,1	25,0	5,0	8,5	1,7	3,4	9,5	3,5
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Notas:

- 1/ Proporción de altas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.
- 2/ Proporción de bajas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.
- 3/ Promedio simple entre la tasa de entrada y la de salida.
- 4/ Proporción de ingresos de personal a nivel de empresas que sustituyen una cantidad equivalente de personal desvinculado. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes.

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales, MTEySS.

Anexo I

TABLA 8.5 | GRAN RESISTENCIA | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores.

Periodo	sep-10	oct-10	nov-10	dic-10	ene-11	feb-11	mar-11	abr-11
Tasa de entrada¹⁾	2,2	3,2	2,2	1,1	3,5	3,2	4,1	2,4
Personal propio	2,3	3,2	2,2	1,1	3,5	3,2	4,1	2,4
Contrato duración indeterminada	2,4	3,2	2,1	1,1	3,4	2,6	3,1	2,3
Contrato duración determinada	0,9	4,8	3,9	1,5	4,1	10,1	13,1	3,8
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de salida²⁾	1,9	1,6	1,6	1,4	1,8	2,4	2,2	2,4
Personal propio	1,9	1,6	1,6	1,4	1,8	2,4	2,2	2,4
Contrato duración indeterminada	2,0	1,6	1,5	1,3	1,8	2,2	1,9	2,2
Contrato duración determinada	0,9	1,9	3,9	2,5	1,9	4,2	4,9	4,4
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de rotación³⁾	2,1	2,4	1,9	1,3	2,6	2,8	3,1	2,4
Personal propio	2,1	2,4	1,9	1,3	2,6	2,8	3,1	2,4
Contrato duración indeterminada	2,2	2,4	1,9	1,2	2,6	2,4	2,5	2,2
Contrato duración determinada	0,9	3,2	3,8	2,0	3,0	7,2	9,0	4,1
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de reemplazo⁴⁾	0,9	0,9	0,6	0,4	0,7	1,4	1,1	1,1
Personal propio	1,0	0,9	0,6	0,4	0,7	1,4	1,1	1,1
Contrato duración indeterminada	1,0	0,8	0,5	0,3	0,5	1,2	1,1	1,0
Contrato duración determinada	0,3	0,4	2,1	0,6	0,7	3,0	1,2	0,5
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Composición de las altas (en porcentaje)								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personal propio	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contrato duración indeterminada	97,0	91,5	90,2	95,0	94,4	77,5	87,3	86,4
Contrato duración determinada	3,0	8,5	9,8	6,2	5,6	22,5	12,7	13,6
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Composición de las bajas (en porcentaje)								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personal propio	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contrato duración indeterminada	96,5	93,0	88,0	91,4	95,3	87,4	77,0	87,8
Contrato duración determinada	3,5	7,0	12,0	8,6	4,7	12,6	23,0	12,2
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Notas:

1/ Proporción de altas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

2/ Proporción de bajas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

3/ Promedio simple entre la tasa de entrada y la de salida.

4/ Proporción de ingresos de personal a nivel de empresas que sustituyen una cantidad equivalente de personal desvinculado. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes.

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales, MTEySS.

Anexo I

TABLA 8.5 | GRAN RESISTENCIA | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores.

Periodo	may-11	jun-11	jul-11	ago-11	sep-11	oct-11	nov-11	dic-11
Tasa de entrada^{1/}	2,4	1,6	2,2	2,8	1,7	2,1	2,0	6,7
Personal propio	2,4	1,6	2,2	2,8	1,7	2,1	2,0	6,7
Contrato duración indeterminada	2,2	1,4	1,8	2,7	1,7	1,8	1,9	2,4
Contrato duración determinada	3,9	4,7	7,9	1,2	1,3	7,5	5,1	72,4
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de salida^{2/}	1,7	1,8	2,3	1,7	1,4	1,8	2,9	7,5
Personal propio	1,7	1,8	2,3	1,7	1,4	1,8	2,9	7,5
Contrato duración indeterminada	1,7	1,7	2,1	1,7	1,2	1,8	2,9	6,8
Contrato duración determinada	1,8	3,3	5,3	2,4	3,8	5,2	3,6	18,5
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de rotación^{3/}	2,1	1,7	2,3	2,2	1,6	2,0	2,5	7,1
Personal propio	2,1	1,7	2,3	2,2	1,6	2,0	2,5	7,1
Contrato duración indeterminada	2,0	1,5	2,0	2,2	1,5	1,7	2,4	4,6
Contrato duración determinada	2,9	4,0	6,6	1,8	2,5	6,4	4,3	45,5
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de reemplazo^{4/}	1,3	0,6	0,8	1,0	0,8	0,8	1,2	1,2
Personal propio	1,3	0,6	0,8	1,0	0,8	0,8	1,2	1,2
Contrato duración indeterminada	1,3	0,4	0,7	1,0	0,9	0,7	1,2	1,1
Contrato duración determinada	1,1	2,7	2,2	0,1	0,1	2,7	1,7	3,0
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Composición de las altas (en porcentaje)								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personal propio	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contrato duración indeterminada	85,7	77,3	78,0	97,1	94,9	81,3	90,0	33,3
Contrato duración determinada	14,3	22,7	24,0	2,9	5,1	18,7	10,0	66,7
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Composición de las bajas (en porcentaje)								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personal propio	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contrato duración indeterminada	91,3	85,5	84,2	91,4	81,9	85,1	95,1	64,9
Contrato duración determinada	8,7	14,5	15,8	8,6	18,1	14,9	4,9	35,1
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Notas:

1/ Proporción de altas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

2/ Proporción de bajas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

3/ Promedio simple entre la tasa de entrada y la de salida.

4/ Proporción de ingresos de personal a nivel de empresas que sustituyen una cantidad equivalente de personal desvinculado. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes.

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales, MTEySS.

Anexo I

TABLA 8.5 | GRAN RESISTENCIA | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores.

Periodo	ene-12	feb-12	mar-12	abr-12	may-12	jun-12	jul-12	ago-12
Tasa de entrada^{1/}	1,8	3,6	2,3	1,6	2,6	1,6	2,6	1,8
Personal propio	1,8	3,6	2,3	1,6	2,5	1,6	2,6	1,8
Contrato duración indeterminada	1,7	3,3	2,0	1,3	2,9	1,5	2,5	1,7
Contrato duración determinada	5,1	5,7	5,1	6,7	1,7	2,4	3,2	3,0
Personal de agencias	0,0	6,3	2,4	0,0	15,6	0,0	1,0	3,6
Tasa de salida^{2/}	2,7	2,6	1,8	2,0	3,6	4,7	3,0	3,2
Personal propio	2,7	2,5	1,8	2,0	3,6	1,7	3,0	3,2
Contrato duración indeterminada	2,6	2,2	1,5	1,8	3,5	1,8	3,1	3,4
Contrato duración determinada	4,2	4,9	1,9	5,3	4,7	1,6	1,5	1,0
Personal de agencias	0,0	13,4	3,3	0,0	4,9	0,0	0,0	0,6
Tasa de rotación^{3/}	2,0	3,1	1,9	1,8	3,1	1,6	2,8	2,5
Personal propio	2,0	3,0	1,9	1,8	3,1	1,7	2,8	2,5
Contrato duración indeterminada	2,1	2,8	1,9	1,5	3,0	1,6	2,8	2,6
Contrato duración determinada	3,6	5,3	3,5	6,0	3,2	2,0	2,3	2,0
Personal de agencias	0,0	9,9	2,3	0,0	10,2	0,0	0,5	2,1
Tasa de reemplazo^{4/}	1,0	1,3	1,2	0,8	1,6	0,7	1,0	1,1
Personal propio	1,0	1,2	1,2	0,8	1,5	0,7	1,0	1,1
Contrato duración indeterminada	0,8	0,9	1,1	0,7	1,6	0,7	1,0	1,1
Contrato duración determinada	0,0	3,4	1,2	2,3	0,3	0,5	0,6	0,5
Personal de agencias	0,0	6,3	0,0	0,0	2,4	0,0	0,0	0,6
Composición de las altas (en porcentaje)								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personal propio	100,0	96,1	99,1	100,0	95,1	100,0	99,7	96,6
Contrato duración indeterminada	84,7	81,6	79,4	74,3	89,7	88,3	94,1	89,1
Contrato duración determinada	15,3	16,5	19,8	25,7	5,4	11,7	5,7	9,7
Personal de agencias	0,0	1,8	0,9	0,0	4,9	0,0	0,3	1,2
Composición de las bajas (en porcentaje)								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personal propio	100,0	94,4	96,2	100,0	99,9	100,0	100,0	99,9
Contrato duración indeterminada	86,7	74,7	67,6	63,4	68,3	63,1	97,8	96,0
Contrato duración determinada	13,3	19,7	16,8	16,6	10,6	6,9	2,2	1,9
Personal de agencias	0,0	5,6	1,9	0,0	1,1	0,0	0,0	0,1

Notas:

1/ Proporción de altas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

2/ Proporción de bajas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

3/ Promedio simple entre la tasa de entrada y la de salida.

4/ Proporción de ingresos de personal a nivel de empresas que sustituyen una cantidad equivalente de personal desvinculado. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes.

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales, MTEySS.

Anexo I

TABLA 8.5 | GRAN RESISTENCIA | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores.

Periodo	sep-12	oct-12	nov-12	dic-12	ene-13	feb-13	mar-13	abr-13
Tasa de entrada^{1/}	2,4	3,1	4,3	1,6	2,6	5,4	2,4	2,3
Personal propio	2,4	3,1	4,3	1,6	2,6	5,4	2,3	2,3
Contrato duración indeterminada	2,2	2,9	3,9	1,4	2,5	5,5	2,1	2,3
Contrato duración determinada	7,3	7,4	12,7	4,6	4,7	4,3	5,5	2,1
Personal de agencias	0,0	0,0	3,7	0,0	0,0	0,0	47,5	0,0
Tasa de salida^{2/}	1,6	2,3	2,2	2,1	2,2	3,4	2,3	2,4
Personal propio	1,7	2,3	2,1	2,1	2,2	3,4	2,3	2,5
Contrato duración indeterminada	1,6	2,2	2,0	2,2	2,1	3,5	2,1	2,3
Contrato duración determinada	2,7	3,4	6,1	1,4	3,8	1,2	5,8	6,0
Personal de agencias	0,0	0,0	3,7	6,7	5,1	0,0	0,0	0,0
Tasa de rotación^{3/}	2,0	2,7	3,2	1,8	2,4	4,4	2,4	2,4
Personal propio	2,0	2,7	3,2	1,8	2,4	4,4	2,3	2,4
Contrato duración indeterminada	1,9	2,6	2,9	1,8	2,3	4,5	2,1	2,3
Contrato duración determinada	5,0	5,4	9,4	3,0	4,2	2,7	5,7	4,1
Personal de agencias	0,0	0,0	3,7	3,4	2,5	4,0	23,7	0,0
Tasa de reemplazo^{4/}	1,0	1,6	1,4	0,4	1,0	1,7	1,1	0,9
Personal propio	1,0	1,6	1,4	0,4	1,0	1,7	1,0	0,8
Contrato duración indeterminada	0,8	1,6	1,2	0,4	1,0	1,7	1,0	0,8
Contrato duración determinada	2,7	2,7	5,2	1,3	1,8	0,5	2,3	1,3
Personal de agencias	0,0	0,0	3,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Composición de las altas (en porcentaje)								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personal propio	100,0	100,0	99,3	100,0	100,0	99,2	94,6	100,0
Contrato duración indeterminada	87,4	88,5	87,1	85,6	90,5	95,2	83,1	95,7
Contrato duración determinada	12,6	11,5	12,2	14,4	9,5	4,0	11,5	4,3
Personal de agencias	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,8	5,4	0,0
Composición de las bajas (en porcentaje)								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personal propio	100,0	100,0	98,7	98,4	98,7	100,0	100,0	100,0
Contrato duración indeterminada	93,3	92,7	87,0	95,0	89,7	98,3	87,0	88,5
Contrato duración determinada	6,7	7,3	11,7	3,3	9,0	1,7	13,0	11,5
Personal de agencias	0,0	0,0	1,3	1,6	1,3	0,0	0,0	0,0

Notas:

1/ Proporción de altas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

2/ Proporción de bajas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

3/ Promedio simple entre la tasa de entrada y la de salida.

4/ Proporción de ingresos de personal a nivel de empresas que sustituyen una cantidad equivalente de personal desvinculado. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes.

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales, MTEySS.

Anexo I

TABLA 8.5 | GRAN RESISTENCIA | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores.

Periodo	may-13	jun-13	jul-13	ago-13	sep-13	oct-13	nov-13	dic-13
Tasa de entrada¹	2,1	2,7	5,7	2,2	3,1	3,5	1,9	3,0
Personal propio	2,1	2,7	5,7	2,1	3,1	3,5	1,9	3,0
Contrato duración indefinida	2,0	2,6	4,3	1,9	3,1	3,0	1,9	3,3
Contrato duración determinada	3,2	5,3	35,2	7,4	2,6	10,8	1,9	0,8
Personal de agencias	0,0	11,0	14,4	9,9	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de salida²	2,0	2,3	4,6	3,9	3,1	2,9	4,0	5,4
Personal propio	2,0	2,3	4,0	3,9	3,1	2,9	4,0	5,4
Contrato duración indefinida	2,0	2,1	2,7	3,8	3,0	2,6	3,8	5,8
Contrato duración determinada	2,6	6,5	31,3	5,9	4,5	7,1	6,0	1,2
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	28,0	0,0
Tasa de rotación³	2,0	2,6	4,8	3,0	3,1	3,2	2,9	4,2
Personal propio	2,0	2,5	4,9	3,0	3,1	3,2	2,9	4,2
Contrato duración indefinida	2,0	2,3	3,5	2,8	3,1	2,8	2,9	4,5
Contrato duración determinada	2,9	6,9	33,2	6,6	3,6	6,9	4,0	1,9
Personal de agencias	0,0	5,5	7,2	4,9	0,0	0,0	14,0	0,0
Tasa de reemplazo⁴	0,8	1,3	2,2	0,7	1,1	1,4	0,9	1,8
Personal propio	0,8	1,3	2,2	0,7	1,1	1,4	0,9	1,8
Contrato duración indefinida	0,8	1,2	0,8	0,6	1,1	1,2	0,9	1,9
Contrato duración determinada	0,7	3,2	31,2	2,6	1,1	3,9	0,0	0,5
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Composición de las altas (en porcentaje)								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personal propio	100,0	96,5	99,3	99,3	100,0	100,0	100,0	100,0
Contrato duración indefinida	82,4	91,2	71,0	81,7	85,8	81,6	82,6	92,5
Contrato duración determinada	7,6	7,4	28,3	17,6	4,2	18,4	7,4	2,5
Personal de agencias	0,0	1,4	0,7	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Composición de las bajas (en porcentaje)								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Personal propio	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	95,5	100,0
Contrato duración indefinida	83,7	86,0	64,0	92,3	92,9	65,0	86,9	87,9
Contrato duración determinada	6,3	14,0	36,0	7,7	7,1	15,0	10,6	2,1
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0

Notas:

- 1/ Proporción de altas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.
- 2/ Proporción de bajas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.
- 3/ Promedio simple entre la tasa de entrada y la de salida.
- 4/ Proporción de ingresos de personal a nivel de empresas que sustituyen una cantidad equivalente de personal desvinculado. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes.

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales, MTEySS.

Anexo I

TABLA 8.5 | GRAN RESISTENCIA | Movilidad de la mano de obra según modalidad de contratación. En empresas de 5 y más trabajadores.

Periodo	ene-14	feb-14	mar-14
Tasa de entrada^{1/}	3,9	2,2	5,1
Personal propio	3,9	2,2	5,1
Contrato duración indeterminada	4,1	2,2	5,1
Contrato duración determinada	1,2	3,3	4,8
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0
Tasa de salida^{2/}	3,6	2,4	4,2
Personal propio	3,8	2,4	4,2
Contrato duración indeterminada	3,4	1,9	3,9
Contrato duración determinada	7,0	10,3	10,8
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0
Tasa de rotación^{3/}	3,8	2,3	4,6
Personal propio	3,8	2,3	4,7
Contrato duración indeterminada	3,7	2,0	4,5
Contrato duración determinada	4,1	6,8	7,8
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0
Tasa de reemplazo^{4/}	1,8	0,9	2,7
Personal propio	1,8	0,9	2,7
Contrato duración indeterminada	1,8	0,8	2,5
Contrato duración determinada	0,0	1,0	2,2
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0
Composición de las altas (en porcentaje)			
Total	100,0	100,0	100,0
Personal propio	100,0	100,0	100,0
Contrato duración indeterminada	98,2	91,1	96,4
Contrato duración determinada	1,8	8,9	3,6
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0
Composición de las bajas (en porcentaje)			
Total	100,0	100,0	100,0
Personal propio	100,0	100,0	100,0
Contrato duración indeterminada	89,0	74,2	90,1
Contrato duración determinada	11,0	25,8	9,9
Personal de agencias	0,0	0,0	0,0

Notas:

1/ Proporción de altas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

2/ Proporción de bajas registradas durante el mes. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes anterior.

3/ Promedio simple entre la tasa de entrada y la de salida.

4/ Proporción de ingresos de personal a nivel de empresas que sustituyen una cantidad equivalente de personal desvinculado. Se calcula como porcentaje del total de ocupados a fin del mes.

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales, MTEySS.

Anexo II

6/9/2014

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Resumen de Acciones de la Secretaría de Empleo

Total país (diciembre 2012)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
PROGRAMAS ASISTENCIALES (personas participando)										
Programa Jefes de Hogar	2.057.208	1.844.590	1.615.491	1.452.121	1.107.649	749.019	500.354	17.637	13.687	-
Programa de Empleo Comunitario	235.049	260.754	299.020	285.971	297.565	429.380	585.466	508.384	295.133	65.614
POLÍTICAS DE EMPLEO (personas participando)										
Seguro de Capacitación y Empleo	-	-	-	20.803	75.226	103.018	132.954	247.123	262.910	226.744
Jóvenes con Más y Mejor Trabajo	-	-	-	-	-	9.440	74.625	123.122	316.845	285.674
Seguro por Desempleo	169.271	152.043	162.758	205.153	245.313	294.285	362.435	323.882	266.407	255.676
PRESTACIONES A PERSONAS										
Mejora de la Empleabilidad¹										
Formación Profesional	5.406	18.121	33.914	56.353	70.302	80.458	123.689	224.073	152.689	129.113
Terminalidad Educativa	9.721	29.754	59.648	98.329	120.099	144.397	215.105	180.172	269.569	195.738
Entrenamiento para el Trabajo	-	-	-	-	9.751	18.294	28.665	31.003	65.333	95.019
Talleres de Orientación Laboral	-	-	-	-	-	9.523	68.015	107.772	204.765	188.657
Certificación de Competencias	-	18	532	1.576	5.030	12.009	20.203	17.246	15.994	25.427
Inserción Laboral Asistida²										
Inserción Laboral Asalarada	-	-	311	2.718	7.988	8.030	17.187	19.286	22.031	16.130
Emprendimientos productivos individuales y asociativos	457	15.077	15.093	15.602	20.870	26.219	32.779	25.128	23.539	22.349
RED DE SERVICIOS DE EMPLEO										
Oficinas de Empleo funcionando ³	-	-	62	148	204	261	309	346	435	493
Personas atendidas en Oficinas de Empleo	-	-	-	37.633	99.124	161.690	321.775	415.702	622.229	552.550
RED DE FORMACION CONTINUA										
Instituciones incorporadas a procesos de mejora ⁴	-	-	-	37	14	78	87	97	70	47
Normas de competencias laborales desarrolladas	15	38	25	38	42	35	51	30	25	23

Notas

«Toda la información se encuentra actualizada al mes de Octubre de 2012»

1. Incluye el conjunto de prestaciones que tienen por objeto contribuir a **mejorar la empleabilidad** de los trabajadores desocupados y ocupados, para aumentar sus posibilidades de inserción laboral y/o mejorar sus condiciones laborales actuales, respectivamente.

2. Incluye el conjunto de prestaciones que **intervienen de modo directo en la incorporación de trabajadores** desocupados al empleo formal asalarado o en modalidades de trabajo independiente o asociativo. Las prestaciones de Inserción Laboral Asistida se encuentran agrupadas de la siguiente manera: **Inserción Laboral Asalarada**, incluye al Programa de Inserción Laboral (PI) en sus modalidades pública, privada y de obra pública local. Abarca también los Programas de Construcción de Oficinas de Empleo, Construcción de Centros de Información Comunitaria y Casas de la Madrina y la Cultura del Boliviano.

Anexo III

CUESTIONARIO PARA RELEVAR CUESTIONES DEFICITARIAS DE EMPLEO EN LAS AUDC, CHACO (ARGENTINA) – en construcción–

Objetivo: obtener su percepción subjetiva como beneficiario de las políticas de empleo del estado nacional.

Características: voluntaria y anónima.

A.- DATOS PERSONALES

1. ¿Cuántos años de edad tienes? (años)
2. ¿Terminaste la escuela primaria y/o secundaria?
3. Cuál es el plan de empleo que recibes o recibiste del Estado?
 - a. Jóvenes con más y mejor trabajo
 - b. Seguro de capacitación y empleo
 - c. PROGRESAR
 - d. Otro

B.- CONDICIONES DE EMPLEO

1. Cuántas horas de trabajo cumples/iste con el plan?
2. Antes de entrar en el plan (vale más de una opción):
 - a. Tenías otro trabajo Cuál?
 - b. Tenías otro plan cuál?
 - c. Buscabas un empleo
 - d.- Hacías trabajos u oficios¿cuál/es?.....
3. Durante la vigencia del plan, pudiste gozar de alguna licencia si lo necesitaste?
 - a. Si
 - b. No Por qué?
4. Cuáles de estas cosas te enseñan/ron durante el plan (vale más de una opción):
 - a. Descubrir un nuevo oficio o tarea
 - b. Mejorar un oficio o tarea que ya hacías
 - c. Mejorar las técnicas para buscar empleo
 - d. Trabajar en equipo
 - e. Todas las anteriores
 - f. Ninguna de las anteriores

C.- IDENTIDAD Y CALIDAD DE VIDA

5. Algunas de estas cosas aprendiste con el plan?
 - a. Tus derechos laborales
 - b. Hacer un currículum y/o carta de presentación
 - c. Armar tu emprendimiento

d. Trabajar con una computadora

e. Otro

6. Piensas que cuando ya no tengas esta prestación vas a poder mejorar tus ingresos o ya lo hiciste?
Cómo?

7. Qué otras cosas mejoró/empeoró en tu vida o en tu familia recibir esta prestación?

D.- DIMENSIÓN SOCIAL

8. Alguna otra persona de tu familia recibe un plan del Estado nacional, provincial o municipal?

a. SíCuál/ es plan/es?

b. No

9. Eres miembro de alguna asociación o grupo de personas en relación a tu trabajo? (sindicato, cooperadora, etc.)

10. Consideras que tu nuevo empleo te permitió participar de nuevas actividades colectivas fuera de tu horario de trabajo?

E.- DIMENSIÓN SALUD

11. En los meses que tenías (o tienes) el plan tuviste que ir al médico por algún motivo personal o familiar?

12. El plan te cubre/bría un seguro médico que hayas podido utilizar en esa ocasión?

F.- DIMENSIÓN ECONÓMICA

13. En los últimos meses tuviste que acudir a algún tipo de crédito en una financiera o banco?

14. Tuviste dificultad para cubrir alguno de los requisitos que te pedían? Cuál/es?

15. Cómo solucionaste la situación?